

高雄市政府主計處推動性別主流化實施計畫

高雄市政府主計處性別平等執行小組 113 年第 1 次會議審議通過

壹、依據：

- 一、高雄市政府第六階段推動性別主流化實施計畫。
- 二、高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫。

貳、目標：

- 一、有效將性別平等觀點納入本處政策、方案、計畫、預算及法案當中，營造無性別歧視之環境。
- 二、培養本處同仁性別意識，使具備性別關懷，進而促進性別友善職場。

參、實施對象：本處各科室員工。

肆、實施期程：113 年 1 月 1 日至 116 年 12 月 31 日。

伍、實施內容：

一、強化本處性別主流化工作諮詢機制運作功能

(一) 辦理單位：人事室依據高雄市政府所屬各一級機關設置性別平等執行小組計畫，成立本處性別平等執行小組，各單位配合辦理。

(二) 辦理內容：

1. 每6個月召開會議一次，得視需要召開臨時會議。
2. 定期追蹤年度工作項目規劃及辦理情形。
3. 提供本處性別主流化六大工具運用之輔導諮詢及協助事宜。
4. 辦理其他性別平等促進事宜。

二、加強落實性別意識培力

(一) 辦理單位：人事室主辦，各科室協辦。

(二) 辦理對象及內容：

1. 公務人員性別主流化訓練：

- (1) 訓練對象：本處全體公務人員(包含考試錄取人員及約聘僱人員)。
- (2) 課程主題：性別主流化基本概念、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、性別主流化六大工具、性別議題、性別平等政策綱領概論、本市性別圖像探討及運用、法規及實務案例探討及認識多元性別等。
- (3) 訓練時數：每人每年須完成 3 小時(含數位課程及實體課程)。

2. 主管人員性別主流化訓練：

- (1) 訓練對象：本處主管人員。
 - (2) 課程主題：主管性別意識觀點、性別主流化工具與實例運用、性別平等相關政策法案規劃與評估、性平觀點融入業務與施政之實務案例探討、性別平等政策綱領－權力、決策與影響力、主管業務與 CEDAW 之關聯性。
 - (3) 訓練時數：每人每年須完成 3 小時(含數位課程及實體課程)。
3. 本處自僱非公務人員身分之專任人員性別主流化訓練：
- (1) 訓練對象：本處工友、技工、駕駛。
 - (2) 訓練內容：性別主流化基本概念、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、性別主流化六大工具、性別議題、性別平等政策綱領概論、本市性別圖像探討及運用、法規及實務案例探討及認識多元性別等課程。
 - (3) 訓練時數：每人每年須完成 2 小時(含數位課程及實體課程)。
4. 性別平等業務相關人員性別主流化訓練：
- (1) 訓練對象：性別平等業務(如性別預算、性別統計及分析)承辦人員、召開性別平等執行小組之承辦人員及本處性別議題聯絡人。
 - (2) 訓練內容：性別主流化基本概念、性別主流化六大工具應用、CEDAW 與受訓對象業務關聯性、性別平等考核機制及運作。
 - (3) 訓練時數：每人每年須完成 6 小時以上進階課程訓練。
5. 性騷擾防治業務人員進階訓練：
- (1) 訓練對象：本處性騷擾防治業務承辦人員。
 - (2) 訓練內容：性別平等政策綱領、CEDAW 與受訓對象業務關聯性、多元性別權益保障、性騷擾防治法規及意識、性別／數位性別暴力防治法規及意識、跟蹤騷擾防治法規及意識等課程。
 - (3) 訓練時數：每人每年須完成 6 小時以上進階課程訓練，其中包含 3 小時以上之性騷擾實體防治課程。
6. 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員之教育訓練：
- (1) 訓練對象：本處性騷擾事件申訴處理委員會委員。
 - (2) 訓練內容：性騷擾防治法規及意識、性別／數位性別暴力防治法規及意識、跟蹤騷擾防治法規及意識、性別平等政策綱領、多元性別權益保障、被害人協助及權益保障等課程。
 - (3) 訓練時數：每人每年須完成相關教育訓練。

(三) 辦理形式及原則：

1. 訓練形式除一般講師授課外，可以多元方式辦理，例如工作坊、座談會、參訪、個案研討、電影賞析（須結合映前導讀及映後討論）、角色扮演、體驗學習、分組討論及案例演練、讀書會、劇場展演、實地踏查等；或其他具創意性且可提升前開各類受訓人員性別意識及知能之方式。
2. 課程可分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在使受訓人員具備性別主流化之基本概念；進階課程之目標在實現性別主流化之理念、性別平等與業務工作相結合，曾參加基礎課程之人員，得施以進階課程。
3. 各機關性別主流化訓練應針對業務屬性設計課程內容，課程辦理前應先評估受訓人員需求（例如課前需求問卷調查、檢視受訓人員曾受過之性別主流化課程等）、課程結束後應由受訓人員提供學習回饋（例如課後滿意度調查、課後心得感想等）。
4. 各機關應發展與業務屬性相關之自製宣導教材，於辦理實體課程時給受訓同仁參考運用。
5. 辦訓單位應對參訓學員進行學習成效評估，並於實體課程前後辦理測驗。

(四) 績效指標

評估指標	衡量標準	目標值			
		113 年	114 年	115 年	116 年
公務人員及主管性別主流化訓練，每人每年須完成 3 小時訓練	公務人員完成課程人數/本處公務人員總數(含考試錄取及約聘僱人員)*100%	100%	100%	100%	100%
	主管人員完成課程人數/主管總人數*100%	100%	100%	100%	100%
本處自僱非公務人員身分之專任人員性別主流化訓練，每人每年須完成 2 小時訓練	本處工友、技工、駕駛完成課程人數/工友、技工、駕駛總人數*100%	100%	100%	100%	100%
性別平等業務相關人員性別主流化訓練，每人每	辦理性別平等及性騷擾防治業務人員完成課程人數/辦理性別	100%	100%	100%	100%

評估指標	衡量標準	目標值			
		113年	114年	115年	116年
年須完成6小時進階訓練	平等業務人員總數*100%				
性騷擾防治業務人員訓練，每人每年須完成6小時進階訓練，其中需包含至少3小時之性騷擾防治實體課程		100%	100%	100%	100%
參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每人每年須完成相關教育訓練	性騷擾申訴處理調查委員會委員完成課程人數/委員總數*100%	100%	100%	100%	100%

三、性別統計與分析

(一) 辦理單位：會計室彙整，各科室協辦。

(二) 辦理內容：

1. 配合施政計畫、性別影響評估、業務、法令增修等，定期檢討性別統計指標，新增性別統計或複分類，充實性別統計資料完備性。每兩年至少應新增1項以上性別統計或新增性別統計複分類。
2. 將性別統計應用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢等政策措施，可應用範圍不限於當年度之性別統計資料。
3. 運用性別資料且增加性別統計複分類進行交織分析，了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。
4. 對應性別處境之議題進行質化／量化性別分析，並依據性別分析之結論或建議，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題。每兩年至少應將性別統計運用於1項政策措施，且兩年內至少應新增1則以上性別分析。

(三) 績效指標：

工作項目	評估指標	衡量標準	目標值			
			113年	114年	115年	116年
新增性別統計指標	每兩年至少應新增1項以上性別統計指標	113-114年新增指標數 115-116年新增指標數	1項		1項	
運用性別統計資料進行分析	每兩年至少應提出1則以上性別統計分析	113-114年提出分析篇數 115-116年提出分析篇數	1篇		1篇	
將性別統計運用於政策措施	每兩年至少應將性別統計運用於1項政策措施	113-114年政策運用數 115-116年政策運用數	1項		1項	

四、編列性別預算：

- (一) 辦理單位：會計室彙整，各科室協辦。
- (二) 辦理內容：各科室研提業務計畫時，應參考「行政院性別預算作業原則及注意事項」，檢視性別預算之編列。
- (三) 績效指標：每年應優先編列相關性別預算並填報性別決算。

陸、經費來源：

- 一、由本處相關預算項下支應。
- 二、實施期間預估性別預算編列情形：

單位：千元

年度	113	114	115	116
金額	2,637	2,787	3,007	3,007

柒、考核及獎勵措施：配合市府性別主流化第六階段實施計畫辦理。

捌、預期效益：

- 一、強化公務人員性別意識與知能，落實推動性別主流化實施計畫。
- 二、推動性別觀點納入本處政策、計畫及方案制訂，預算編列及資源分配中，以促進性別平等。

玖、本案奉核後實施，並依推動及執行情形滾動式修正。